



Portale CUG

Relazione Amministrazione

# Universita' della Valle D'Aosta - Universite' De La Vallee D'Aoste - 2026

*Format 1 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università della Valle D'Aosta - Università De La Vallée D'Aoste

Acronimo:	UNIVDA
Regione:	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste
Provincia:	AO
Comune:	Aosta
CAP:	11100
Indirizzo:	Strada Cappuccini 2/A
Codice Amministrazione:	uvdau_ao
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027 Azioni Positive 2026-2027

<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf">piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf</a> ) (304.51 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_azioni-positive-2026-2027-anno_.pdf">piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_azioni-positive-2026-2027-anno_.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_azioni-positive-2026-2027-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_azioni-positive-2026-2027-anno_.pdf</a> ) (388.83 KB)
--	--

Adozione Piano Triennale:	Sì
---------------------------	----

Triennio del Piano: 2026 -2028

---

Personale Uomini: 51

---

Personale Donne: 68

---



## Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

### 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Funzionario di Cat. D con incarico dirigenziale a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria D	0	0	4	2	1	0	1	10	5	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria C2	4	1	5	2	0	3	8	6	2	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria B2	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria A	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	2	3	3	0	0	0	4	3
Personale non dirigente	Professori Associati	0	1	2	10	1	0	1	4	4	2
Personale non dirigente	Ricercatori di ruolo	0	0	0	4	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	personale ricercatore a tempo determinato	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0
Totale personale		4	4	15	21	7	3	11	25	21	8
Totale % sul personale complessivo		3,36	3,36	12,61	17,65	5,88	2,52	9,24	21,01	17,65	6,72

### Note tabella 1.1

Sono state inserite il numero delle persone in servizio al 31 dicembre 2025 per tipologia di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento).

### 1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	4	1	10	4	2	21	35,00	95,45	3	8	17	9	2	39	65,00	86,67
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	14,29	4,55	0	1	3	2	0	6	85,71	13,33
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>22</b>			<b>3</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>45</b>		
<b>Totale %</b>	<b>5,97</b>	<b>1,49</b>	<b>16,42</b>	<b>5,97</b>	<b>2,99</b>	<b>32,84</b>			<b>4,48</b>	<b>13,43</b>	<b>29,85</b>	<b>16,42</b>	<b>2,99</b>	<b>67,16</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Note tabella 1.2

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo come anni precedenti.

### 1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Posizione di particolare responsabilità	2	100,00	100,00	0	0,00	--	2	100,00
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>			<b>0</b>			<b>2</b>	
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>1,68</b>			<b>0,00</b>			<b>1,68</b>	

### Note tabella 1.3

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo come anni precedenti.

### 1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	1	1	0	0	5	35,71	22,73	3	3	3	0	0	9	64,29	21,43
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	2	4	0	10	100,00	23,81

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 5 e 10 anni	1	0	2	2	0	5	41,67	22,73	0	2	5	0	0	7	58,33	16,67
Superiore a 10 anni	0	0	8	2	2	12	42,86	54,55	0	0	9	6	1	16	57,14	38,10
Totale	4	1	11	4	2	22			3	9	19	10	1	42		
Totale %	6,25	1,56	17,19	6,25	3,13	34,38			4,69	14,06	29,69	15,63	1,56	65,63		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Note tabella 1.4

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo come anni precedenti. Sono state inserite il numero di persone per classi di anzianità di permanenza nel profilo e livello, suddivise per classi di età e genere.

### 1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore Generale a tempo determinato	€0,00	€88796,00	€ 88796,00	100,00
Dirigenti di II fascia a tempo determinato e indeterminato	€72832,00	€73085,30	€ 253,30	0,35
Funzionari Categoria D	€41377,70	€35474,60	€ -5903,10	-16,64
Collaboratori Categoria C2	€30916,00	€30659,90	€ -256,10	-0,84
Coadiutori Categoria B2	€31145,90	€29643,20	€ -1502,70	-5,07
Ausiliari Categoria A	€28134,80	€25105,90	€ -3028,90	-12,06
Professori Ordinari	€50446,50	€56906,50	€ 6460,00	11,35
Professori Associati	€33820,40	€39754,60	€ 5934,20	14,93
Ricercatori di ruolo	€27881,20	€34881,10	€ 6999,90	20,07
Ricercatori a tempo determinato	€27978,50	€20240,30	€ -7738,20	-38,23

### Note tabella 1.5

In tabella è stato inserito il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc) del personale a tempo pieno. Le assunzioni effettuate in corso d'anno sono state rapportate all'anno intero in modo da renderle confrontabili. Il divario maggiore tra i funzionari di categoria D è dovuto alla presenza delle ppr (2 ed entrambi uomini).

### 1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Livello	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	33,33
Dirigente di livello non generale	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	33,33
Dirigente di livello non generale	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	33,33
Totale personale		0		3		3	
Totale % sul personale complessivo		0,00		2,52		2,52	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### Note tabella 1.6

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo di livello dirigenziale, come anni precedenti.

### 1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Funzionari Categoria D	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,56
Funzionari Categoria D	Laurea magistrale	8	36,36	14	63,64	22	34,38
Funzionari Categoria D	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,56
Collaboratori Categoria C2	Diploma di scuola superiore	9	64,29	5	35,71	14	21,88
Collaboratori Categoria C2	Laurea	0	0,00	5	100,00	5	7,81
Collaboratori Categoria C2	Laurea magistrale	3	25,00	9	75,00	12	18,75
Coadiutori Categoria B2	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	6,25
Coadiutori Categoria B2	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,56
Ausiliari Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	6,25
Totale personale		22		42		64	
Totale % sul personale complessivo		18,49		35,29		53,78	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## Note tabella 1.7

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo (non dirigenziale) come anni precedenti. Il personale è stato suddiviso nei diversi profili e livelli di inquadramento.

### 1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso C2 francese	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Concorso C2 Prove	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Concorso D italiano	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Concorso D francese	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Concorso D prove	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Selezione L. 68/99	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/FAR4/14/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/SONAIRGRAF/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
UNIVDA/FA4/15/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/FAR4/16/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE4/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE4/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/02/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA_BORSA_CRT_MASREV22_01_2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA_AGRI_PAC/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA_AGRI_PAC/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/03/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSAS/NODES_SPOKE3/04/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/SMARTDECO/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/SMARTECO/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA_FER23/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/RISE/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/SMARTECO/03/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/CRTMASREV25/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/CONSENSO/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
UNIVDA/BORSA_AGRI_PAC/03/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
VIG/PRGT/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
GRA24/PRGT/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
AMONT/PRGT01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
AMONT/PRGT/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
GRANUT/PRGT/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
RAI/PRGT/02/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
BAJ/PRGT/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
SHS/PRGT/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
RISE/PRGT/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
PIU24/PRGT02/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
POC ACCADEMICI*	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
POC ACCADEMICI*	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
CONTO TERZI RAVA - DIPARTIMENTO SANITA E SALUTE **	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
PVC PROFESSORE II FASCIA SSD PSIC-04/A	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
PVC PROFESSORE I FASCIA SSD GEOG-01/B	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
PVC PROFESSORE I FASCIA SSD PAED-01/A	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA RICERCATORE A TD IN TENURE TRACK RTT	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Totale personale	70		68		138		
Totale % sul personale complessivo	58,82		57,14		115,97		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PART-TIME VERTICALE AL 89,93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,26
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	10,53

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part time orizzontale al 77,77 %	0	0	1	0	0	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time orizz. 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,26
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	10,53
Lavoro agile tempo determinato	1	0	2	1	1	5	27,78	83,33	0	5	5	3	0	13	72,22	68,42
Totale	1	0	3	1	1	6			0	6	8	5	0	19		
Totale %	4,00	0,00	12,00	4,00	4,00	24,00			0,00	24,00	32,00	20,00	0,00	76,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Note tabella 1.9

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo come anni precedenti. In particolare le misure di conciliazione considerate sono state il part time a richiesta del dipendente e il lavoro agile.

### 1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	12	24,00	38	76,00	50	31,45
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	24	100,00	24	15,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	28	52,83	25	47,17	53	33,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	46,88	17	53,13	32	20,13
Totale permessi	55	34,59	104	65,41	159	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### Note tabella 1.10

Dati analizzati solo per il personale tecnico amministrativo come anni precedenti. Per i permessi giornalieri (L. 104/1992 e parentali) sono state conteggiate le giornate fruiti. Per i permessi orari L. 104/1992 sono state conteggiate le ore fruiti. Per i permessi orari dei congedi parentali sono, invece, state conteggiate le mezze giornate, in quanto nel nostro contratto non possono essere usufruiti a ore.

### 1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	48	0	102	16	0	166	72,17	16,63	0	0	48	16	0	64	27,83	3,73
Aggiornamento professionale	184	16	414	150	28	792	33,83	79,36	80	401	747	296	25	1549	66,17	90,16
Tematiche CUG	1	0	8	4	0	13	23,64	1,30	1	9	17	12	3	42	76,36	2,44
Violenza di genere	4	2	15	4	2	27	30,00	2,71	0	9	31	19	4	63	70,00	3,67
Totale ore	237	18	539	174	30	998			81	419	843	343	32	1718		
Totale ore %	8,73	0,66	19,85	6,41	1,10	36,75			2,98	15,43	31,04	12,63	1,18	63,25		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale e la cittadinanza

Numero Beneficiari effettivi Donne:

15

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

15

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

25

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

25

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€600,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Implementazione pagina sito dedicata al CUG

Destinatari:

Utenti del sito

Soggetti coinvolti:

Cug e ufficio eventi dell'Ateneo

Inserito nel Piano triennale Azioni: Sì

Positive:

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Alte Professionalità e Posizioni Organizzative, Responsabili degli Uffici

Numero Beneficiari effettivi Donne:

2

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

2

Soggetti coinvolti:

Gruppo di lavoro interateneo

Risorse impegnate:

€800,00

---

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

20

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

20

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€300,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

30

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

20

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:



**Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

Azioni/ Iniziative:

Iniziativa volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Gruppo di lavoro interateneo

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni            Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione            No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione            No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance:    No

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

3 componenti del CUG

Numero Beneficiari effettivi Donne:

1

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

2

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€1000,00

Inserito nel Piano triennale Azioni            Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione            No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione            No

Performance individuale:



Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Acquisto di libri

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Cug e Biblioteca di Ateneo

Risorse impegnate:

€500,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Realizzazione di una mostra

Destinatari:

Il territorio

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Azione 1 - Evento informativo nei confronti della comunità universitaria e del territorio valdostano avente ad oggetto "Il codice di condotta dell'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste e il ruolo della Consigliera di fiducia".

Azione 2 - Attività di formazione (4 ore suddivise in due incontri) su tematiche concernenti le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze. Sono state realizzati tre incontri (due per il personale tecnico amministrativo e uno per il personale docente) sulla violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio.

Azione 3 - Aggiornamento e implementazione della pagina relativa al CUG onde migliorarne l'accesso.

Azione 4 - Costituzione di un gruppo interateneo costituito dal Direttore generale, due dirigenti dell'Ateneo e dal Presidente del CUG per la predisposizione del Bilancio di genere e del GEP. Il 17 novembre si è tenuta un'attività di formazione di 3 ore con un'esperta nella redazione dei documenti citati.

Azione 5 - Realizzazione di due incontri on line di un'ora ciascuno (un incontro per il personale tecnico amministrativo e per il personale docente e un incontro per studentesse e studenti) in cui è stato presentato il nuovo regolamento per l'attivazione dell'identità alias.

Azione 6 - Presentazione degli esiti dell'indagine "Star bene all'Università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta" al personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo.

Azione 7 - A partire dai risultati dell'indagine (Azione 6) è stato costituito un gruppo di lavoro inter-Ateneo volto ad individuare e a pianificare le possibili azioni di miglioramento per le tematiche/aree ritenute più critiche. I risultati dell'analisi sono stati presentati al Direttore generale e alla Rettrice e sono stati utilizzati per costruire le Azioni positive per il 2026.

Azione 8 - Partecipazione di 3 componenti del CUG al congresso annuale COUNIPAR dal titolo "il valore dell'uguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico".

Azione 9 - Istituzione di una sezione della Biblioteca di Ateneo dedicata alle tematiche di Genere. Sono stati acquistati numerosi volumi di recente pubblicazione.

Azione 10 - Realizzazione di una mostra fotografica nel nuovo Polo universitario dedicata ai Pride che sono stati organizzati ad Aosta negli ultimi 5 anni.

## Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

tutta la comunità accademica

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni      Sì

Positive:

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

componenti del nuovo CUG

Soggetti coinvolti:

CUG

---

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Sito dell'Ateneo

Destinatari:

Utenti

Soggetti coinvolti:

Cug e ufficio Eventi

---

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

---

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

Gruppo interateneo

---

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

---

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Il territorio

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€700,00

---

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: **Sì**

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: **No**

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: **No**

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Il territorio

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Biblioteca

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

cug e biblioteca

Risorse impegnate:

€500,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

cug, referente alle pari opportunità e direzione generale

Risorse impegnate:

€0,00

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Indagine sulle violenze di genere

Destinatari:

Studenti

Soggetti coinvolti:

cug e area didattica e servizi agli studenti

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

---

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

---

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

---

Inserito nel Piano della Performance: No

---

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

---

Azioni/ Iniziative:

Miglioramento questionari per gli studenti

Destinatari:

Studenti

Soggetti coinvolti:

Cug e pqa

Inserito nel Piano triennale Azioni      Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione      No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione      No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance:      No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

studenti e docenti

Soggetti coinvolti:

CUG

Risorse impegnate:

€1000,00

Inserito nel Piano triennale Azioni      Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione      No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione      No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance:      No

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

**Il territorio**

Soggetti coinvolti:

**CUG**

Risorse impegnate:

**€150,00**

Inserito nel Piano triennale Azioni **Sì**

Positive:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

**Promozione del Benessere Organizzativo e individuale**

Azioni/ Iniziative:

**Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo**

Destinatari:

**Tutto il personale**

Soggetti coinvolti:

**CUG**

Risorse impegnate:

**€500,00**

Inserito nel Piano triennale Azioni **Sì**

Positive:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione **No**

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: **No**

Obiettivo:

**Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.**

Azioni/ Iniziative:

**Monitoraggio del Lavoro Agile**

Destinatari:



### Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Iniziative per il rafforzamento della rete CUG

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Azione 1 - Presentazione del Cug e delle azioni positive in 4 incontri.

Azione 2 - Formazione per i nuovi del Cug ai seminari organizzati dalla COUNIPAR.

Azione 3 - Miglioramento dell'accesso alla pagina del sito di Ateneo dedicata al Cug.

Azione 4 - Il Gruppo interateneo costituito nel 2025, formato sul tema, deve redigere il Bilancio di genere e il Gep entro il 2026.

Azione 5 - Realizzazione di due seminari relativi a: 1 - il concetto di genere; 2 - la violenza contro le donne.

Azione 6 - Realizzazione di lezioni da parte dei docenti di Ateneo durante la settimana di novembre dedicata al contrasto alla violenza di genere.

Azione 7 - Implementazione della sezione della Biblioteca di Ateneo dedicata alle tematiche di genere.

Azione 8 - Dotare l'Ateneo di un distributore di assorbenti igienici gratuiti e richiedere la creazione di due stalli riservati a donne incinte nei due parcheggi adiacenti all'Università.

Azione 9 - Realizzazione dell'indagine della Crui sulle violenze di genere negli atenei.

Azione 10 - Realizzazione, nell'ambito dei questionari annuali per la rilevazione delle opinioni della componente studentesca su didattica e servizi, di uno spazio dedicato a molestie, discriminazioni e condotte vessatorie.

Azione 11 - Realizzazione di 3 seminari su "violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio: definizione e casistica. Profili di responsabilità e di tutela in relazione al codice etico e di condotta dell'Ateneo".

Azione 12 - Realizzazione di un evento in relazione alla giornata internazionale della donna dal titolo "libertà e diritti in cammino: l'evoluzione della condizione femminile tra legge, lavoro e società".

Azione 13 - Realizzazione di numerosi interventi e attività per migliorare il benessere organizzativo come a titolo esemplificativo incontri informativi per tutto il personale anche per promuovere il senso di appartenenza, formazione per i ruoli apicali dell'Ateneo, presentazione del sistema di valutazione al personale, presentazione del lavoro agile al personale.

Azione 14 - Realizzazione di un'indagine per il personale tecnico amministrativo onde monitorare e migliorare l'applicazione/utilizzo del lavoro agile in Ateneo.

Azione 15 - Realizzazione di numerose iniziative con lo scopo di costruire una rete tra i cug regionali e in sinergia con i cug nazionali (per esempio: partecipazione ai seminari realizzati dalla rete nazionale, coordinamento della rete regionale dei cug, sostegno alle iniziative realizzate sul territorio, presentazione della candidatura per la realizzazione del convegno annuale COUNIPAR).

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-universita-della-valle-daosta-universite-de-la-vallee-daoste-0>